

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/apdp.v103.2024.6>*Д. В. Гринь*

## ЩОДО ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

**Постановка проблеми.** Проблема забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників (далі – БРЖ) стає все більш актуальною в умовах сучасного світу, який постійно змінюється під впливом соціально-демографічних та технологічних зрушень. Важливість цієї проблематики зумовлена не лише зростанням кількості жінок у робочій силі та збільшенням числа домогосподарств з подвійним доходом, але й зміненням культурних цінностей, які сприяють підвищенню вимог до якості життя та гармонійного поєднання професійних і особистих обов'язків.

Баланс між роботою та особистим життям охоплює широкий спектр аспектів, від психологічного добробуту та фізичного здоров'я працівників до їхньої задоволеності роботою та продуктивності. Відсутність цього балансу може призвести до вигорання, зниження ефективності роботи, порушення взаємин як у професійному, так і в особистому житті.

Зміна характеру праці, зокрема зростання популярності віддаленої роботи внаслідок пандемії COVID-19, додатково ускладнила питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Технології, що дозволяють працівникам бути доступними для виконання робочих завдань у будь-який час і з будь-якого місця, також сприяють розмиванню меж між робочим та особистим часом, що може викликати підвищений рівень стресу та впливати на загальний добробут працівників.

Вивчення проблеми балансу між роботою та особистим життям потребує комплексного підходу, який включає аналіз індивідуальних, організаційних та соціокультурних чинників.

Це дослідження набуває особливої важливості для України в умовах збройної агресії та виснаження країни. Військовий конфлікт та його наслідки впливають на всі сфери життя, включаючи трудові відносини. Забезпечення балансу між роботою та особистим життям стає критично важливим для підтримання продуктивності працівників, їхнього психічного та фізичного здоров'я, а також загального соціально-економічного розвитку країни.

**Мета статті** полягає у дослідженні теоретичних аспектів балансу між роботою та особистим життям, визначенні основних проблем та викликів, а також у наданні рекомендацій щодо ефективних стратегій підтримки цього балансу у сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Під час епідемії COVID-19 та карантинних обмежень працівники були змушені працювати віддалено з дому. А на початку збройної агресії в Україні це взагалі був чи не єдиний варіант продовження роботи багатьох підприємств. Крім того, учні шкіл, університетів та коледжів продовжують навчання за допомогою онлайн-навчання, а батьки скептично ставляться до того,

щоб віддавати своїх маленьких дітей до дитячих садків або центрів догляду за дітьми. Батьки, які працюють, змушені жонглювати між роботою та сім'єю, що призводить до стресу та сімейних конфліктів. Організації та працівники були змушені швидко адаптуватися до нових норм, а їхній сімейний розпорядок дня змінився. Працівники повідомляли про професійне вигорання, втому через надмірну роботу онлайн. Конфлікт ролей між викладанням і допомогою дітям адаптуватися до електронного навчання, доглядом за літніми людьми та працівниками, які працюють поза робочим часом і можуть бути доступні роботодавцям у будь-який час за допомогою електронних листів, текстових повідомлень і так далі. Це негативно впливає на здоров'я працівників і призводить до психологічних проблем, таких як депресія, тривога через невизначеність і відчуття перевантаження роботою та сімейними конфліктами [1].

Конфлікти між роботою та сім'єю – це стан, який виникає, коли участь в одній ролі несумісна з участю в іншій ролі [4]. Склад сфер робочого та сімейного життя раптово суттєво змінився і створив дисбаланс між робочим життям та особистим/сімейним життям. Відсутність «балансу між роботою та особистим життям», таким чином, впливає на задоволеність працюючих людей як роботою, так і життям. Межі балансу між роботою та особистим життям можна розглядати як механізм, за допомогою якого організації зберігають контроль над працівниками, що в кінцевому підсумку призводить до ще більшого втручання в їхнє особисте життя.

Країни Європейського Союзу в своїх законодавчих діях і політичних стратегіях пов'язують сталий економічний та соціальний розвиток, політику справедливості та рівності з проблематикою балансу роботи та сімейного й особистого життя. Орієнтовані на економічний успіх сучасні корпорації розробляють й запроваджують власні стратегії балансування роботи й особистого життя для своїх працівників. Баланс роботи та життя визначається в дослідженнях європейсько-американських науковців як важливий фактор соціальної якості життя та гідної праці [1]. В Україні, на жаль, як приватний сектор, так і державний сектор звільнений від ініціатив щодо забезпечення балансу між роботою та особистим життям, щоб залучити міжнародний бізнес і підвищити конкурентоспроможність країни. Не проводяться дослідження, щоб зрозуміти задоволеність працюючих щодо балансу між роботою та життям. Водночас, із загальної важкою ситуації в країні, в загальній жодної мови про таке задоволення немає, люди вимушені працювати і в день, і вночі, межі між роботою і особистим життям у більшості змиті, оскільки працівники як правило завжди «за зв'язку».

Маємо констатувати, що існує нагальна потреба в дослідженнях, які будуть мати на меті вивчити вплив балансу між роботою та особистим життям на добробут працівників, конфлікти між роботою та сім'єю, а також на здоров'я та задоволеність працівників. Зокрема, вивчити, як працівники сприймають політику та практику організації щодо балансу між роботою та особистим життям у зв'язку з цими факторами. У цьому аспекті влучно стверджує І. Заюков [6], що раціональне управління робочим часом може призвести не лише до зростання продуктивності праці, але й сприятиме збереженню здоров'я зайнятого населення. Тому конкретними завданнями такого дослідження має стати:

а) зібрати думки працівників щодо «балансу між роботою та особистим життям», щоб мати уявлення про «баланс між роботою та особистим життям» та їхні очікування;

б) отримати уявлення про поточну політику та практику «балансу між роботою та особистим життям», а також про проблеми балансу між роботою та особистим життям у їхніх компаніях с. визначити вплив «балансу між роботою та особистим життям» на конфлікти між сім'єю та роботою, здоров'я та благополуччя працівників;

в) визначити вплив «балансу між роботою та особистим життям» на здоров'я та задоволеність працівників;

г) визначити вплив «балансу між роботою та особистим життям» на задоволеність працівників роботою [5].

Зважаючи, на недостатню дослідницьку інформацію щодо стану порушеного питання в нашій державі, ми вимушені спиратися на зарубіжний досвід, аналізувати його з метою напрацювання практичних рекомендації. Так, сприяння балансу між роботою та особистим життям як каталізатор добробуту. Позитивна кореляція між балансом між роботою та особистим життям і добробутом підкреслює важливість визначення пріоритетів та просування ініціатив, які сприяють гармонійному поєднанню роботи та особистого життя. Організації повинні визнати потенційний вплив практики забезпечення балансу між роботою та особистим життям на підвищення загальної якості життя працівників [3].

Також треба визнавати і гнучкість як наріжний камінь ініціатив у сфері добробуту. Оскільки відчутний вплив гнучкої політики на добробут підкреслює необхідність для організацій переоцінити та адаптувати свої структури для задоволення різноманітних потреб працівників. Гнучкість в організації праці не лише сприяє покращенню добробуту, але й слугує конкурентною перевагою у залученні та утриманні найкращих талантів.

Як показує зарубіжний досвід [2] організаціям слід інвестувати в програми розвитку лідерства, які наголошують на емпатії, підтримці та розумінні різноманітних потреб своїх працівників. Розвиток позитивної організаційної культури може створити середовище, сприятливе для добробуту.

Треба зауважити, що багато сучасних країн світу пов'язують питання балансу між роботою та життям (БРЖ) з економічним і соціальним розвитком, політикою справедливості та рівності, а також соціальною політикою підтримки індивідуальних можливостей. Сучасні корпорації, орієнтовані на економічний успіх, розробляють і впроваджують власні стратегії БРЖ для своїх працівників.

У 2017 році Європейська Комісія презентувала Європейський стовп соціальних прав, який визначає 20 ключових принципів і прав, включаючи принципи справедливих умов праці та балансу між роботою й особистим життям (European Pillar of Social Rights, 2017). У 2019 році набрала чинності Директива Європейського парламенту про баланс між роботою та особистим життям, яка впровадила низку законодавчих заходів, спрямованих на модернізацію існуючих правових і політичних рамок Європейського Союзу (EU Work-life Balance, 2019).

Метою цих законодавчих заходів є покращення підтримки балансу між роботою та особистим життям для батьків і опікунів, заохочення більш рівного розпо-

ділу відпустки з догляду за дитиною між чоловіками та жінками, підтримка участі батьків у ринку праці та вирішення проблеми недостатнього представництва жінок на ринку праці [1].

Ми переконані, що хоча технології сприяють створенню гнучких робочих графіків, організації повинні пам'ятати про їхні потенційні недоліки. Вирішення проблем, пов'язаних з віртуальним вигоранням, встановлення чітких норм комунікації та сприяння цифровому благополуччю є важливими компонентами комплексного підходу до технологій на робочому місці.

**Висновки.** Забезпечення гармонійного поєднання професійних та особистих обов'язків є критично важливим для психічного, емоційного та фізичного здоров'я працівників. Відсутність такого балансу може призвести до вигорання, зниження продуктивності, напружених стосунків та загального незадоволення життям.

Зростання популярності віддаленої роботи, особливо в умовах пандемії COVID-19, призвело до розмивання меж між робочим та особистим часом. Це вимагає нових підходів до організації праці, що дозволять працівникам зберігати чіткий поділ між роботою та особистим життям.

Баланс між роботою та особистим життям залежить від багатьох чинників, включаючи індивідуальні потреби та цінності працівників, організаційну культуру, політику та підтримку з боку керівництва. Організації, що сприяють добробуту своїх працівників, можуть очікувати підвищення продуктивності та зниження рівня плинності кадрів.

Впровадження політик, що підтримують баланс між роботою та особистим життям, таких як «право на відключення», є важливим кроком для забезпечення здорових робочих умов. Законодавчі ініціативи можуть сприяти захисту прав працівників та встановленню чітких меж між робочим та неробочим часом.

В умовах збройної агресії та виснаження країни питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям набуває особливої важливості. Військовий конфлікт та його наслідки впливають на всі сфери життя, включаючи трудові відносини. Забезпечення добробуту працівників, їхньої продуктивності та здоров'я стає критично важливим для підтримання соціально-економічного розвитку країни.

У контексті збройного конфлікту та економічної нестабільності в Україні, важливо розробити та впровадити ефективні стратегії для підтримки балансу між роботою та особистим життям. Це включає розробку гнучких форм зайнятості, впровадження політик, що підтримують добробут працівників, та забезпечення законодавчого захисту їхніх прав.

### Література

1. Москаленко О. П., Кущенко О. Д. Баланс роботи та життя: концептуальне поле інтерпретацій. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. Випуск 3(59) 2023. С. 6–18.
2. Cascio, W. F. *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behaviour in Organizations*. Boston, MA : Thompson Learning. 2000.
3. Lobel, S. A., & Kossek, E. E. Human resource strategies to support diversity in work and personal lifestyle: Beyond the 'family-friendly' organization. In E. E. Kossek and S. A. Lobel (Eds.). *Managing Diversity: Human Resource Strategies for Transforming the Workplace*. 1996. pp. 232–245.
4. AlHazemi, A. A., & Ali, W. The notion of work-life balance determining factors, antecedents and consequences: A comprehensive literature survey. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 2016. № 4(8), pp. 74–85.

5. Bakar, A., Y., A. THE APPLICATION OF 'WORK-LIFE BALANCE' IN RELATION WITH EMPLOYEES' WELL-BEING: AN EXPLORATORY STUDY. 2024. v. 12, pp. 1–20.

6. Ляш О.І., Дунаев В.В. Актуалізація проблеми встановлення балансу праці та життя: порівняльний досвід Республіки Кореї та України. Серія: Економіка та підприємництво. 2022. № 2 (125). С. 131–139.

### Анотація

**Гринь Д. В. Щодо проблеми дослідження балансу між роботою та особистим життям працівників. – Стаття.**

У статті розглядається проблема забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників, що є одним із ключових аспектів сучасного менеджменту та управління персоналом. Автор аналізує актуальні теоретичні підходи до вивчення цього питання, зосереджуючи увагу на впливі соціально-демографічних змін, технологічного прогресу та змін у культурних цінностях на формування нових очікувань і вимог працівників.

Зокрема, у статті розглядаються основні виклики, з якими стикаються працівники у поєднанні професійних та особистих обов'язків. Відзначається, що збільшення кількості жінок у робочій силі та поява домогосподарств з подвійним доходом призвели до зростання тиску на працівників, які змушені поєднувати роботу з сімейними обов'язками. Крім того, розвиток нових технологій, що дозволяють працювати віддалено, значно розмив межі між робочим та особистим часом, створюючи додатковий стрес і підвищуючи ризик професійного вигорання.

Відзначається, що законодавчі ініціативи, які забезпечують працівникам право на відпочинок і відключення від робочих завдань у неробочий час, сприяють зменшенню рівня стресу, підвищенню задоволеності роботою та загального добробуту працівників.

Окремо розглядаються особливості дослідження цієї проблеми в Україні, де питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям стає ще більш актуальним у зв'язку з впливом збройної агресії та економічної нестабільності. Підкреслюється важливість розробки ефективних стратегій підтримки працівників, які включають гнучкі форми зайнятості, забезпечення законодавчого захисту їхніх прав та впровадження політик, що сприяють добробуту.

На основі проведеного аналізу у статті надаються рекомендації щодо подальших напрямів досліджень та практичних кроків для покращення балансу між роботою та особистим життям працівників. Зокрема, пропонується розробка комплексних програм підтримки працівників, що включають елементи психологічної допомоги, організацію тренінгів з управління часом та стресом, а також впровадження механізмів, які сприяють створенню здорового та стійкого робочого середовища.

**Ключові слова:** трудові відносини, вигорання працівників, баланс між роботою та життям, організація праці, працівник, роботодавець, продуктивність праці.

### Summary

**Hryn D. V. On the problem of researching the work-life balance of employees. – Article.**

The article deals with the problem of ensuring a balance between work and personal life of employees, which is one of the key aspects of modern management and HR management. The author analyzes the current theoretical approaches to the study of this issue, focusing on the impact of socio-demographic changes, technological progress and changes in cultural values on the formation of new expectations and requirements of employees.

In particular, the article discusses the main challenges faced by employees in balancing professional and personal responsibilities. It is noted that the increase in the number of women in the labor force and the emergence of dual-income households have led to increased pressure on employees who are forced to combine work with family responsibilities. In addition, the development of new technologies that allow remote work has significantly blurred the boundaries between work and personal time, creating additional stress and increasing the risk of professional burnout.

It is noted that legislative initiatives that provide employees with the right to rest and disconnect from work tasks outside of working hours help to reduce stress, increase job satisfaction and overall well-being of employees.

The article also examines the specifics of researching this issue in Ukraine, where the issue of work-life balance is becoming even more relevant due to the impact of armed aggression and economic instability. The article emphasizes the importance of developing effective strategies to support employees, including flexible forms of employment, ensuring legislative protection of their rights and implementing policies that promote well-being.

Based on the analysis, the article provides recommendations for further research and practical steps to improve the work-life balance of employees. In particular, it is proposed to develop comprehensive employee support programs that include elements of psychological assistance, organize time and stress management trainings, and introduce mechanisms that promote a healthy and sustainable work environment.

*Key words:* labor relations, employee burnout, work-life balance, labor organization, employee, employer, labor productivity.